

## P2-75

### 新人看護職員の能力に対する認識調査 ～社会人基礎力評価表を用いた評価～

諏訪赤十字病院 看護部<sup>1)</sup>、諏訪赤十字看護専門学校<sup>2)</sup>

○矢島 由貴<sup>1)</sup>、伊藤 陸美<sup>2)</sup>

【背景・目的】新人看護職員が職場に適応するには個人差がある。適応に影響する要因はいくつか考えられるが、指導者が「新人の能力をどのように認識・評価しているか」が、新人への働きかけに反映され、適応を促進、抑制するのではないかと考えた。これらが、指導や職場への適応にどのような影響を与えているかを知り、職場への適応を促進するための働きかけを考えたい。今回は社会人基礎力評価表を用い、新人、指導者に「新人の能力をどのように認識・評価しているか」を調査した。その結果を考察した。【方法】新人が就業して1年経過したとこでアンケートを実施、結果を集計し考察した。内容は、1)社会人基礎力の13項目についての5段階評価(3:普通)と、2)看護をする上での強み・弱みの自由記載である。回答者は、新人、指導者(チューター、実地指導者、新人看護職員研修委員、師長)の5者である。【結果・考察】新人36人中、21名分の有効回答を得た。1)全体的には、5者ともに大きな差はない。新人は3以上の評価だが、指導者は3よりもやや低く評価する。師長はその他の指導者よりもやや高く評価するという結果が得られた。2)強みで多い記載は、「まじめ」「ルールを守る」弱みで多い記載は、「自分から伝えられない」「積極性がない」である。以上の結果から、「新人の能力に対する認識・評価」の一致、不一致が、指導や職場への適応に影響を与えていることが示唆された。

## P2-77

### NICU・GCUにおける2年計画の新人教育

名古屋第一赤十字病院 看護部 NICU・GCU

○門 てるみ、平岩 美緒

はじめに  
NICU (Neonatal Intensive Care Unit以下NICU)・GCU (Growing Care Unit以下GCU)は超急性期から慢性期、在宅支援まで幅広く看護を実践している。年々看護基礎教育と臨床とのズレが広がり続け、教育計画の修正が必須となったため2010年(平成22年)より新人教育を2年計画で取り組み始めた。現在も継続している2年計画の新人教育の変遷と課題を報告する。  
新人教育方法の変遷  
新人は基礎教育の想定に無い職場環境や対象患者に戸惑、衝撃受け、モチベーションが下がる傾向があった。現在は院内集合教育後、病棟配属になってから新生児の基礎教育として知識と技術を確認する集合教育を実施している。また病棟は急性期、重症度、発育発達、在宅支援等の視点で4チーム編成へ変更し、新人は2年かけて4チームを移動していく。指導体制は、集合教育、プリセプタiership、パートナーシップ、チーム支援型(コーディネーターによる指導)を段階的に導入した。院内新人段階別到達目標やNICU・GCU移動基準等の指標になるものを使用、作成し、新人の成長に合わせた指導体制の検討を重ねている。  
結果・考察  
新人は2年の新人教育期間を終え、概ねラダーレベル1に到達している。指導体制の変化は新人の早期技術習得に結び付いており、「能力への不安」による新人離職率は0%である。一方で、2年間におよび指導対象者という位置づけが、社会人としての自律性の成長を遅らせている可能性があるが、組織での個人・役割責任において依存的な姿勢に現れ、その後の成長に影響する結果となっている。新人教育の2年計画は3年目にラダーレベル1を取得している実態から、NICU・GCUにおいて決して長期化しているわけではなく妥当であると考える。しかし新人の成長には自律性が大きく関わっていることが示唆され、知識・技術の習得と同時に自律性を育む指導体制の構築が今後の課題である。

## P2-79

### トップリダー制に向けた現状と課題

秋田赤十字病院 看護部

○佐藤 麻美、堀江 敬子、朝水 美佳

【はじめに】看護係長の役割は、安全で質の高い看護の保証と24時間最良の看護が提供できるように、自ら看護実践能力を高めて役割モデルとなること、看護部の運営に参画することである。当院看護部では、平成29年度よりトップリダー制の導入を進めている。しかし、各部署で様々な課題がありトップリダー制の導入が進まない現状であった。そこで、同じ悩みを抱える看護係長が連携し看護部全体の問題として小グループで活動することが必要と考え、トップリダー制を導入するための現状分析を行い、取り組む課題を明らかにしたので報告する。【方法】トップリダー制導入までの過程と実施状況を把握し業務内容を検討、各部署よりトップリダー制導入の現状についてアンケート調査を実施し、結果を現状分析し課題を明らかにする。【結果・考察】現状として「ほとんどの病棟でトップリダー制を導入もしくは試験的に実施している」「日勤スタッフの人数や処置内容といったマンパワーにより、トップリダーを配置できないことがある」「トップリダー制の導入により新たな課題が生じ、いったん休止している病棟もある」といった点が挙げられた。課題として1)トップリダー制の周知、理解、意義の再確認2)トップリダーの育成3)トップリダーの業務基準の制定が見え明らかとなった。どの部署であっても共通して言えることは、看護係長のスタッフへの関わりがスムーズなトップリダー制導入の鍵となるということだ。看護部全体が質の高い看護を提供するためには、看護係長が目標達成に向けて連携し活動する必要がある。看護係長として戸惑うスタッフに対し繰り返し説明していくこと、トップリダーとしての役割モデルを示すこと、リーダーの役割を担う看護師を育成していくことが重要であることを再認識することができた。

## P2-76

### グループで育てる新人看護師教育支援体制の評価ー教育担当者会の立場からー

長野赤十字病院 看護部 新人教育担当者会

○竹内 修子、渡邊たつよ、宮原 智巳、上沢恵美子、原 厚子

【はじめに】A病院では、プリセプター制からグループで育てる新人看護師教育支援体制に変更し、新人教育担当者会で推進を図ってきた。そこで、グループで育てる支援体制となっているか、新人教育担当者、新人グループメンバー(リーダー、実地指導者、チューター)、新人看護師から評価し、今後の改善点への示唆を得た。【方法】グループで育てる体制へ変更9ヶ月後、それぞれに意見や要望など調査を行った。調査結果から、新体制により新人看護師が成長するためにそれぞれの役割が機能し支援できていたか、グループで育てる支援となっていたかの視点で分析し、今後の改善点について考察した。【結果・考察】新人教育担当者とは、新体制当初は自分の役割が果たせていないと感じていたが、9ヶ月後には新人看護師の特性を考えた「指導」ではなく「支援」が大切と学んでいた。グループで育てる意識は高くなったが、まだ病棟全体で育てる意識、特に新人のいないグループメンバーの意識が低いと感じていた。新人グループメンバーは、それぞれの役割に対し手探り状態であり、役割を果たせているのか不安は大きかったが、グループとして関わることで、それぞれの立場で意見交換しながら支援できていた。これらより、今までプリセプター一人が抱え込んでいた負担の軽減がはかれたといえる。新人看護師のほとんどは、グループや病棟全体で育ててもらっていると感じていた。中には、新体制やグループ内の役割理解のできていない人もいたと感じている新人看護師もいた。今後の課題として、新人教育担当者会を活用し、病棟全体で育てる意識、特に新人のいないグループメンバーへの働きかけが必要である。

## P2-78

### DPNSが新人看護職員の職場適応に与えた影響

長岡赤十字病院 看護部

○松原 美幸、高橋 明美、宮路 千央、井上久美子、白井 直美

【目的】新人看護師の職場適応に固定チーム・デイパートナー方式(以下DPNS)がどのように影響しているのか明確にする。  
【研究方法】新人教育でDPNSを体験した看護師5名に半構成的面接を行い、DPNSや職場適応に対する体験及び思いをカテゴリ化した。  
【倫理的配慮】長岡赤十字病院看護部研究倫理審査委員会の承認を得て実施した。  
【研究病棟の教育体制】新人看護師は配属直後、安全な看護技術習得を目的に先輩看護師指導の下で業務を行い、自立して看護が行えると判断した場合DPNSに移行する。  
【結果】DPNSの体験及び思いとして10カテゴリが抽出された。これらのカテゴリはDPNSの特徴的な項目【DPNSになった時の仲間意識と責任】【先輩との協働による学び】【先輩への気兼ねや甘え】【承認による意欲の継続】【DPNS体制以外での不安や負担】【読みやすい雰囲気】と、新人看護師の一般的な体験【日々の努力による積み重ね】【同期との思いの共有】【患者の回復や感謝による嬉しさ】【患者の状態変化による責任の重さや無力感】に分けられた。  
【考察】新人看護師にとってDPNSはステップアップであり、仲間意識を生み、先輩と同じ患者を看することで看護を学ぶ機会となっていた。更に、日々パートナーが変わることは、沢山のスタッフとコミュニケーションをとるため、読みやすい雰囲気となり職場適応を容易にする可能性がある。一方で、先輩への気兼ねや、先輩と共に看ることでの甘えが、業務や自律に障害をきたし新人育成の障壁となっている可能性があり、パートナーシップマインド育成の重要性が示唆された。その他、新人看護師の一般的な体験でできない自分に対し職場に来ることにさえ努力を要していた。そのため温かく迎える職場風土が重要である。

## P2-80

### 「A病院パートナーシップ制」における効果とパートナーシップマインドの現状

熊本赤十字病院 看護部

○田上ひとみ、坂田 浩子、上野 珠美、モーエン智子、島津 千秋

【はじめに】A病院では、「安心・安全な看護の実践」「業務の効率化」「教育」を目的として、2011年に「A病院パートナーシップ制(以下パートナーシップ制)」を導入した。今回パートナーシップ制のよかった場面を分析し、パートナーシップ制の効果とパートナーシップマインドの現状を明らかにする目的で取り組んだ。【方法】11部署の看護師338名に質問紙による調査を行い、結果をもとにカテゴリ化した。【倫理的配慮】研究目的を文書で説明し、研究への参加・協力は自由意思であり、アンケートの提出をもって同意を得た。A病院の倫理委員会で承認を得た。【結果】アンケートの回収は272名で回収率は80.4%であった。よかった場面を自由に記載してもらい、抽出したコードをカテゴリ化した。「ヒヤリハットの防止」「コミュニケーションの活性化」「相談が迅速にできる」「知識や技術の習得」「業務の円滑化」「サポートによるスムーズな対応」「精神的負担の軽減」の7個のカテゴリに分類された。【考察】「精神的負担の軽減」「サポートによるスムーズな対応」のカテゴリから安心な看護の実践ができていた。また「コミュニケーションの活性化」「相談が迅速にできる」ことで「ヒヤリハットの防止」につながり安全な看護が実践できていた。「業務の円滑化」により時間的余裕もできていた。OJTにより「知識や技術の習得」もできていた。思いやりや感謝の言葉が書かれた場面もあり、パートナーシップマインドの浸透もできていた。【おわりに】パートナーシップ制は導入時の目的を十分に果たしていた。パートナーシップマインドも浸透できており、今後、醸成にむけて教育を行っていきたいと考える。